



## **ENCOURAGEMENT À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE**



## *Introduction*

Les employeurs peuvent encourager leurs employés à faire de l'activité physique de plusieurs façons. Par exemple, l'employeur peut afficher une attitude positive envers l'activité physique, offrir des mesures incitatives et des récompenses, fournir de l'information sur le conditionnement physique et, de manière plus indirecte, obtenir des remises de groupes ou faire preuve de souplesse à l'égard du code vestimentaire et des horaires. Dans la présente section, nous examinerons la prévalence de ce soutien en fonction de l'âge, du sexe, du lieu de résidence, du niveau de scolarité et de revenus, de l'état civil, de la taille de la collectivité et du niveau d'activité physique des participants. Puis, nous analyserons les données en fonction des caractéristiques du domaine d'emploi et du type de travail, de la profession et de la taille de l'entreprise. Nous terminerons cette section par un survol des constatations et des recommandations sur les programmes et les politiques à mettre en œuvre.

## *Attitude de l'employeur et soutien de l'activité physique*

La majorité des Canadiens et Canadiennes (55 p. 100) indiquent que leur employeur favorise quelque peu ou aucunement l'activité physique. Une autre tranche de 20 p. 100 affirme que leur employeur favorise modérément l'activité physique tandis que 25 p. 100 affirment que leur employeur favorise beaucoup ou grandement l'activité physique. Environ deux cinquième (44 p. 100) des employés canadiens qui ne reçoivent aucun soutien de leur employeur estiment qu'un tel soutien les encouragerait à faire davantage d'activité physique. Près du trois quarts des employés (70 p. 100) qui bénéficient déjà du soutien de leur employeur croient que ce soutien les encourage à faire de l'activité physique.

**Âge et sexe** Nous ne remarquons aucune différence dans le soutien des employeurs envers l'activité physique en fonction de l'âge ou du sexe des participants ni dans l'efficacité de ce soutien à encourager les employés à faire de l'activité physique. En regardant spécialement ceux qui reçoivent vraiment le soutien, il peut être noté que les femmes âgées de 25 à 44 ans sont plus probables que celle âgés de 45 à 64 ans pour dire que le soutien qu'elles reçoivent les aide à être plus actives.

**Région** Les Canadiens et Canadiennes du Yukon et de la Saskatchewan sont moins nombreux que les autres Canadiens à affirmer que leur employeur ne favorise que quelque peu ou aucunement l'activité physique. Les employés de la Colombie-Britannique sont plus nombreux à affirmer que leur employeur favorise beaucoup ou grandement l'activité physique. Les employés qui disent qu'ils ne reçoivent pas de soutien de leurs employeurs, ceux-là dans l'Alberta sont plus nombreux que d'autres de dire que tel soutien les encouragerait à être plus actifs. Les employés de Terre-neuve qui bénéficient du soutien de leurs employeurs sont plus nombreux que ceux en Columbia britannique d'affirmer que le soutien qu'ils reçoivent les aide à être plus actives.

**Caractéristiques socio-économiques et démographiques** Les employés aux revenus plus élevés sont plus nombreux que ceux avec les revenus entre 40 000 \$ à 59 999 \$ à indiquer que leur employeur favorise beaucoup ou grandement l'activité physique. Les employés bénéficient déjà du soutien de leur employeur aux revenus de 20 000 \$ à 29 999 \$ sont plus nombreux que ceux aux revenus de 80 000 \$ à 99 999 \$ que ce soutien les encourage à faire de l'activité physique. Les employés ayant un diplôme d'études secondaires sont plus nombreux que ceux ayant un diplôme universitaire de dire que le soutien qu'ils reçoivent les aide à être plus actifs.

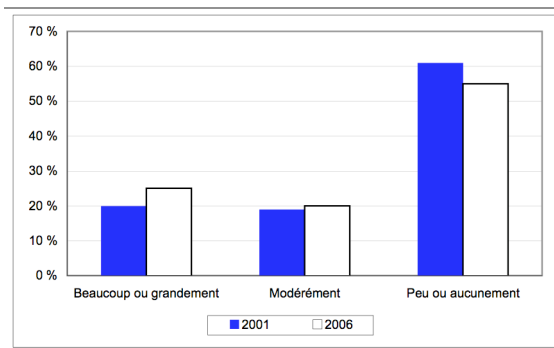
**Niveau d'activité physique** Les employés physiquement actifs sont plus nombreux à affirmer que leur employeur favorise beaucoup ou grandement l'activité physique comparativement aux employés peu actifs.

**Caractéristiques du milieu de travail** Les Canadiens et Canadiennes qui travaillent dans le secteur du commerce sont moins nombreux que ceux des secteurs financiers ou des services à indiquer que leur employeur favorise beaucoup ou grandement l'activité physique. De plus, les employés des secteurs du gouvernement, finances et des autres services sont plus nombreux que les secteurs de la vente en gros ou au détail de signaler ce type de soutien. Quant à la taille de l'employeur, les employés des plus petites entreprises de 100 à 249 employés sont plus nombreux que ceux travaillant dans des plus grandes entreprises (avec 1 000 ou plus employés) à indiquer que leur employeur favorise quelque ou aucunement l'activité physique. Les professionnels sont plus nombreux que les gens de bureau à indiquer ce niveau de soutien. Les employés de construction sont plus nombreux que ceux qui travaillent dans l'éducation, la santé, et les services sociaux pour indiquer que le soutien qu'ils reçoivent actuellement de leurs employeurs les encourage à être plus en activité.

## Attitude de l'employeur et soutien de l'activité physique (suite)

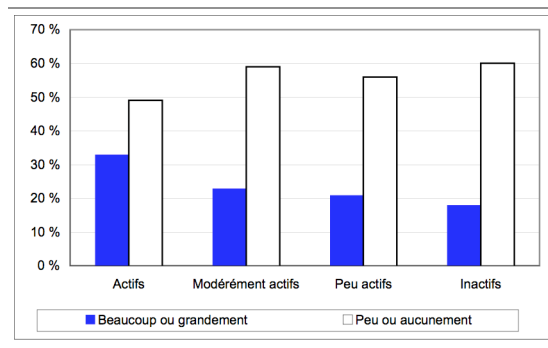
**Tendances** La proportion d'employés qui affirment que leur employeur favorise beaucoup ou grandement l'activité physique a augmenté au cours des cinq dernières années et, sans surprise, le nombre d'employés qui indiquent que leur employeur favorise quelque peu ou aucunement l'activité physique a diminué au cours de cette même période. La tendance des employés actifs à indiquer que leur employeur favorise beaucoup ou grandement l'activité physique existe toujours. Toutefois, la relation entre le soutien des employeurs et le niveau de scolarité des employés que nous avons observée en 2001 existe toujours en 2006.

### SOUTIEN DE L'EMPLOYEUR tendances générales de 2001 à 2006



Sondage indicateur de l'activité physique en 2001 et 2006, ICRCP

### ATTITUDE DE L'EMPLOYEUR en fonction du niveau d'activité physique en 2006



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

## *Soutien de l'activité physique au travail*

Environ le tiers des Canadiens et Canadiennes (30 p. 100) déclarent que leur employeur les laissent participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail sans être pénalisés mais beaucoup moins (10 p. 100) indiquent que leur employeur leur offrent des récompenses ou d'autres formes de reconnaissance pour leurs réalisations en activité physique.

**Âge et sexe** Nous ne remarquons aucune différence appréciable dans le nombre d'employeurs qui permettent la participation des employés à des activités physiques communautaires ou qui leur offrent des récompenses selon les facteurs d'âge et de sexe.

**Région** Les employés de Terre-Neuve, Nouvelle-Écosse, du Yukon et du Nord-Ouest sont plus nombreux que la moyenne des Canadiens à affirmer que leur employeur leur permet de participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail sans pénalité. Les employés du Nord sont plus nombreux à affirmer que leur employeur leur offre des récompenses ou d'autres formes de reconnaissance pour leurs réalisations en activité physique.

**Caractéristiques socio-économiques et démographiques** Les employés ayant un diplôme universitaire sont plus nombreux que les autres à pouvoir participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail. De plus, nous remarquons une relation directe entre le niveau de revenu des employés et la possibilité de participer à des activités physiques communautaires durant le travail.

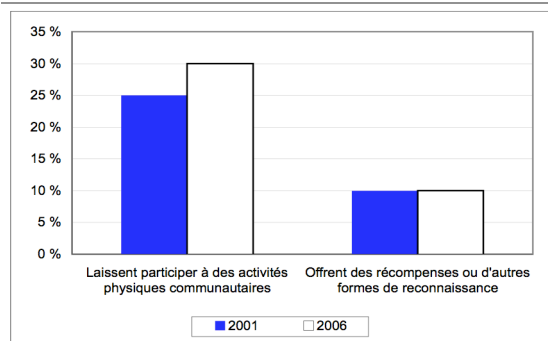
**Niveau d'activité physique** La proportion d'employeurs qui permettent la participation à des activités physiques communautaires ou qui offrent des récompenses ou d'autres formes de reconnaissance ne semble pas être influencée par le niveau d'activité physique.

**Caractéristiques du milieu de travail** Les employés du secteur privé sont moins nombreux que leurs homologues des secteurs publics et gouvernementaux d'indiquer que leur employeur offre des récompenses ou d'autres formes de reconnaissance pour leurs réalisations en activité physique. Les employés des secteurs gouvernementaux, finances et des affaires sont plus nombreux que la moyenne nationale de dire que leur employeurs leur permettent de participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail. De plus, les gestionnaires sont plus nombreux à indiquer que leur employeur permet la participation à des activités physiques communautaires. De même, les employés dans le secteur de commerce sont moins nombreux que les professionnels pour indiquer ceci. Bien que nous constatons des différences en fonction de la taille des employeurs, les employés travaillant pour les plus grandes entreprises de 1 000 employés ou plus sont plus nombreuses que ceux travaillant pour les entreprises de 11 à 49 employés d'indiquer que leurs employeurs offrent des récompenses pour leurs réalisations en activité physique.

## Soutien de l'activité physique au travail (suite)

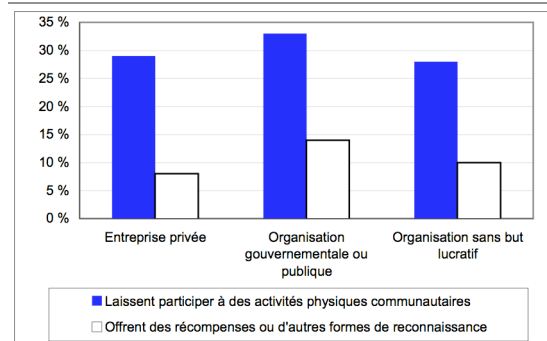
**Tendances** Bien que le nombre d'employés qui peuvent organiser des activités physiques communautaires ou y participer pendant les heures de travail ait augmentée depuis 2001, le nombre d'employés qui bénéficient de récompenses ou d'une autre forme de reconnaissance de leur employeur est demeuré stable. En 2001, les employés moins actifs étaient moins nombreux à indiquer qu'ils pouvaient participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail mais cette tendance s'est estompée en 2006. La relation entre le niveau de scolarité et de participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail persiste avec le temps. En 2001, nous avons remarqué que les gestionnaires et les professionnels étaient plus nombreux à participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail et cette tendance se maintient en 2006. De plus, les employés du gouvernement et du secteur public étaient auparavant plus nombreux pour indiquer que leur employeur offre des récompenses ou d'autres formes de reconnaissance pour leurs réalisations en activité physique cette constatation est toujours vraie en 2006.

**SOUTIEN DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE**  
tendances générales de 2001 à 2006



Sondage indicateur de l'activité physique en 2001 et 2006, ICRCP

**SOUTIEN DE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE**  
par secteur



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

## *Information sur la condition physique au travail*

Le tiers (32 p. 100) des employés canadiens indique que leur employeur utilise des babillards ou des bulletins pour diffuser des renseignements sur la santé et la condition physique et près du tiers (25 p. 100) indiquent que leur employeur propose des renseignements précis sur des activités physiques locales. Près du tiers (28 p. 100) indiquent que leur employeur propose des renseignements sur la façon de devenir plus actifs ou offre des ateliers sur les activités physiques (26 p. 100).

**Âge et sexe** Nous n'avons observé aucune différence en fonction de l'âge et du sexe.

**Région** Les employés du Manitoba sont plus nombreux que les autres Canadiens à indiquer que leur employeur offre des renseignements sur la façon de devenir plus actif.

**Caractéristiques socio-économiques et démographiques** Les employés aux revenus annuels entre 80 000 \$ et 99 999 \$ sont plus nombreux que leurs homologues aux revenus de 60 000 \$ à 79 999 \$ à affirmer que leurs employeurs fournissent des renseignements précis sur les activités physiques locales. Les hauts salariés (c'est-à-dire plus de 100 000 dollars) sont plus nombreux que les salariés de 40 000 \$ à 59 999 \$ d'affirmer que leur employeur offre des renseignements sur la façon de devenir plus actifs et sont plus probables que ceux avec les revenus entre 30 000 \$ et 59 999 \$ d'indiquer la disponibilité d'ateliers sur l'activité physique. Les employés ayant un diplôme universitaire sont plus nombreux que ceux du nouveau d'éducation secondaire d'indiquer que leur employeur offre des ateliers sur l'activité physique et des renseignements sur la façon de devenir plus actif et sont plus probables que ceux ayant un diplôme collégiale de déclarer que leurs employeurs offrent des ateliers sur l'activité physiques.

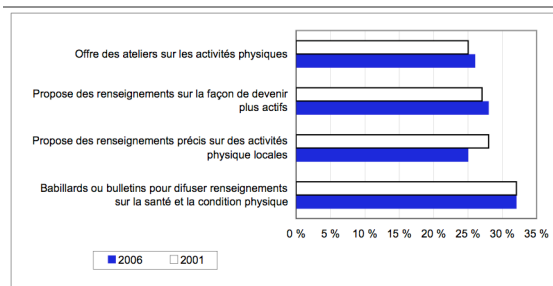
**Niveau d'activité physique** Nous ne remarquons aucune différence appréciable sur l'offre de renseignements sur l'activité physique et le niveau d'activité physique des employés.

**Caractéristiques du milieu de travail** Les employés du secteur public et du gouvernement sont plus nombreux que leurs homologues du secteur privé à indiquer que leur employeur utilise un babillard ou un bulletin pour promouvoir la santé et l'activité physique; à fournir des renseignements sur la façon de devenir plus actifs ou les endroits pour le faire; et à offrir des ateliers sur l'activité physique. Ceux dans le secteur d'éducation, la santé et les services sociaux sont plus nombreux que la moyenne nationale d'indiquer la présence de babillards, de bulletins, d'ateliers sur l'activité physique et de renseignements sur la façon de devenir plus actifs et l'endroit pour le faire. Les employés des secteurs gouvernementaux et des services sont plus nombreux que la moyenne nationale d'avoir des renseignements sur la façon de devenir plus actifs ou des ateliers sur les activités physiques. Ceux dans le secteur de finance et services sont plus nombreux que ceux dans l'industrie et la fabrication et de commerce d'indiquer des renseignements précis sur la façon de devenir plus actifs et l'endroit pour le faire. Nous remarquons une relation directe entre l'utilisation de babillards et de bulletins sur l'activité physique et les activités physiques locales et l'offre d'ateliers sur l'activité physique et la taille croissante de l'employeur. Les professionnels sont plus nombreux que les gens de commerce d'indiquer la présence de babillards, de bulletins, d'ateliers sur l'activité physique et de renseignements sur la façon de devenir plus actifs et l'endroit pour le faire.

## Information sur la condition physique au travail (suite)

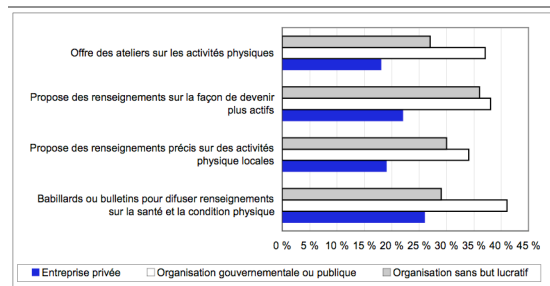
**Tendances** En règle générale, nous ne remarquons aucune différence appréciable dans l'offre de renseignements sur l'activité physique au travail depuis 2001 à l'exception d'une légère diminution du nombre d'employés qui se voient offrir des renseignements sur la façon de devenir plus actifs. Fait à souligner, bien que les employés plus actifs étaient plus nombreux en 2001 à affirmer que leur employeur proposait des renseignements sur la façon de devenir plus actifs et les activités physiques locales ou offrait des ateliers sur l'activité physique, cette différence s'est estompée en 2006. En 2001, les employés du secteur public, des grandes entreprises et les professionnels étaient plus nombreux à indiquer que ce genre de renseignements leur était offert au travail, une différence qui persiste en 2006.

### RENSEIGNEMENTS SUR L'ACTIVITÉ PHYSIQUE AU TRAVAIL tendances générales par le niveau d'activité physique de 2001 à 2006



Sondage indicateur de l'activité physique en 2001 et 2006, ICRCP

### RENSEIGNEMENTS SUR L'ACTIVITÉ PHYSIQUE AU TRAVAIL par secteur



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP



## *Soutien indirect envers l'activité physique*

Les employeurs peuvent recourir à diverses mesures pour encourager leurs employés à faire de l'activité physique. Par exemple, près de la moitié des employés canadiens (42 p. 100) affirment bénéficier d'un code vestimentaire plus souple au travail et 38 p. 100 bénéficient d'horaires souples. Bien qu'un peu plus du quart des employés (26 p. 100) indiquent que leur employeur leur offre des remises de groupes à des centres d'activité physique locaux, seuls 32 p. 100 d'entre eux y font appel (ce qui représente donc 8 p. 100 de l'ensemble des employés au Canada).

**Âge et sexe** Les employés plus vieux (âgés de 45 à 64 ans) sont moins nombreux que ceux âgés de 18 à 24 ans à bénéficier d'horaires de travail plus souples. Les femmes dans le groupe des 25 à 44 ans sont plus nombreuses que les hommes à indiquer qu'elles bénéficient d'un code vestimentaire plus souple.

**Région** Les employés du Yukon sont plus nombreux que les autres à avoir un code vestimentaire souple au travail et de bénéficier d'horaires de travail souples. Les employés de Saskatchewan sont plus nombreux à indiquer que leur employeur offre des remises à des centres d'activité physique locaux.

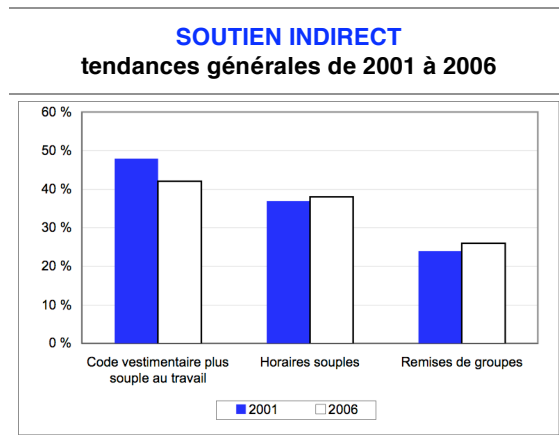
**Niveau d'activité physique** Les employés actifs sont plus nombreux à affirmer qu'ils bénéficient d'horaires souples et que leur employeur propose des remises à l'inscription à des centres d'activité physique locaux que les employés inactifs. De plus, les employés actifs sont plus nombreux à utiliser ces remises que leurs homologues inactifs.

**Caractéristiques socio-économiques et démographiques** On note une relation entre la hausse du niveau de scolarité des employés et le nombre qui bénéficie d'un code vestimentaire souple. De plus, les employés aux revenus de 60 000 \$ et 79 999 \$ sont plus nombreux que ceux aux revenus de 30 000 \$ et 39 999 \$ à indiquer qu'ils bénéficient d'un code vestimentaire souple. Les employés qui n'ont jamais été mariés sont plus nombreux que ceux qui sont veufs, divorcé, ou séparé, ou marié à indiquer d'avoir des heures de travail flexibles. Ceux qui sont veufs, divorcé, ou séparé sont plus probables que ceux qui ne se sont jamais mariés pour dire qu'ils n'utilisent pas les remises à l'inscription à des centres d'activité physique locaux disponibles par leur employeur.

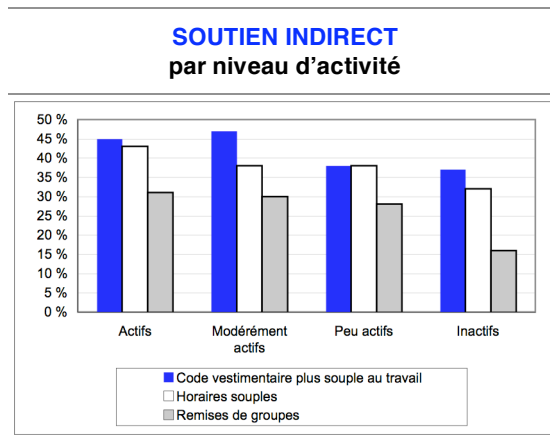
**Caractéristiques du milieu de travail** Il n'est guère surprenant de constater que les employés à temps partiel sont plus nombreux que leurs homologues à temps plein à indiquer qu'ils bénéficient d'horaires de travail souples. Les employés du gouvernement ou du secteur public sont plus nombreux que le secteur privé à bénéficier de remises de groupe à l'inscription à des centres d'activité physique locaux. En règle générale, plus une entreprise est de taille importante, plus il est fréquent qu'elle propose des remises à l'inscription à des centres d'activité physique locaux à ses employés. Pourtant, les entreprises de 11 à 49 employés sont plus probables que les entreprises de taille importante d'utiliser les remises de groupe. Les entreprises de haute technologie et de finance ou d'affaires sont plus probables d'indiquer que les vêtements décontractés sont permis au travail. Ceux dans le secteur de la construction ou les services d'hospitalité sont moins nombreux que la moyenne nationale de dire qu'ils indiquent que les vêtements décontractés sont permis au travail. En plus, les professionnels et les gestionnaires sont plus nombreux que les ouvriers à bénéficier d'un code vestimentaire souple. Les professionnels sont les plus nombreux que ceux du secteur de commerce à bénéficier d'horaires souples.

## Soutien indirect envers l'activité physique (suite)

**Tendances** Nous ne remarquons aucune différence appréciable dans la perception des employés au sujet du soutien indirect offert par leur employeur envers l'activité physique, à l'exception d'une légère augmentation du pourcentage d'employeurs qui offrent des horaires souples. Les différences que nous avons remarquées en fonction de l'âge et du sexe en 2006 n'apparaissent pas en 2001. La relation entre le niveau de scolarité et les perceptions du soutien indirect est demeurée stable. En règle générale, les employeurs du secteur public sont plus nombreux à offrir ces diverses mesures de soutien indirect, une constatation qui est demeurée la même au cours des années.



Sondage indicateur de l'activité physique en 2001 et 2006, ICRCP



Sondage indicateur de l'activité physique en 2006, ICRCP

## Sommaire

Le quart des employés canadiens indique que leur employeur favorise *beaucoup* ou *grandement* l'activité physique et 20 p. 100 de plus indique que leur employeur favorise *modérément* l'activité physique. Toutefois, plus de la moitié des employés canadiens (55 p. 100) indique que leur employeur favorise *quelque peu* ou *aucunement* l'activité physique. La majorité des employés qui bénéficient de *peu* ou *d'aucun* soutien estiment qu'un tel soutien les encouragerait à faire davantage d'activité physique et près de trois quarts (70 p. 100) des employés qui bénéficient de soutien estiment qu'il les aide à être davantage actifs. La proportion d'employés qui indique que leur employeur favorise *beaucoup* ou *grandement* l'activité physique a augmenté au cours des cinq dernières années tandis que la proportion qui indique que leur employeur favorise *quelque peu* ou *aucunement* a diminué.

Dans le cadre du *Sondage indicateur de l'activité physique en 2006* nous avons colligé des données sur les diverses mesures de soutien à l'activité physique au travail. En règle générale, moins de la moitié des employés canadiens indiquent qu'ils bénéficient de l'une ou l'autre des mesures ci-dessous :

- 42 p. 100 bénéficient d'un code vestimentaire souple;
- 38 p. 100 bénéficient d'horaires souples;
- 32 p. 100 affirment recevoir des renseignements sur la condition physique et la santé par l'entremise de babillards ou de bulletins;
- 30 p. 100 peuvent participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail sans perte de salaire;
- 28 p. 100 affirment recevoir des renseignements sur la façon de faire davantage d'activité physique;
- 26 p. 100 indiquent que leur employeur propose des ateliers sur l'activité physique;
- 26 p. 100 indiquent que leur employeur offre des remises à l'inscription à des centres d'activité physique locaux. Toutefois, seuls 32 p. 100 d'entre eux profitent de ces remises soit environ 8 p. 100 de tous les employés au pays;
- 25 p. 100 affirment que leur employeur les renseigne sur les activités physiques locales;
- 10 p. 100 indiquent que leur employeur récompense ou souligne leurs réalisations en matière d'activité physique.

Le tableau ci-dessous résume les caractéristiques socio-économiques, démographiques et professionnelles qui correspondent à la propension des employés à indiquer qu'ils bénéficient du soutien de leur employeur pour faire de l'activité physique.

**Tableau 1. Facteurs socio-économiques, démographiques et professionnelles correspondant au soutien des employeurs à l'égard de l'activité physique**

	Caractéristiques socio-économiques et démographiques			Caractéristiques du milieu du travail	
	Âge, sexe et niveau d'activité physique	Région et taille de la collectivité	Niveau de scolarité et de revenu	Profession et statut d'employé	Secteur, domaine et taille de l'entreprise
Participation à des activités physiques communautaires durant les heures de travail		Employés du Nord, Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve	Diplômés universitaires Hauts salariés	Gestionnaires	Gouvernement et services Domaine des finances et des affaires
Récompenses et autres formes de reconnaissance		Nord			Secteur public Grandes entreprises
Babillards et bulletins					Gouvernement et secteur public Domaine d'éducation, santé et service sociaux Grandes entreprises
Renseignements sur les <i>endroits</i> où faire de l'activité physique				Professionnels	Gouvernement et secteur public Domaine d'éducation, santé et service sociaux, finances et des services Grandes entreprises
Renseignements sur la <i>façon</i> de faire de l'activité physique		Manitoba	Diplômés universitaires Hauts salariés	Professionnels	Gouvernement et secteur public Domaine d'éducation, santé et service sociaux, finances et des services Grandes entreprises
Ateliers sur l'activité physique			Diplômés universitaires Hauts salariés	Professionnels	Gouvernement et secteur public Domaine d'éducation, santé et service sociaux, finances et des services

	Caractéristiques socio-économiques et démographiques			Caractéristiques du milieu du travail	
	Âge, sexe et niveau d'activité physique	Région et taille de la collectivité	Niveau de scolarité et de revenu	Profession et statut d'employé	Secteur, domaine et taille de l'entreprise
					Grandes entreprises
Souplesse du code vestimentaire	Femmes	Employés du Yukon	Haut niveau de scolarité	Professionnels et gestionnaires	Secteur de haute technologie Domaine des finances et des services
Souplesse des horaires de travail	Jeunes employés 18 à 24 ans Femmes âgées de 25 à 44 ans	Employés du Yukon	Jamais mariés	Temps partiels Professionnels	Secteur de haute-technologie Gouvernement et services
Remises à des centres d'activité physique locaux					Gouvernement et secteur public Domaine des finances et des services Gouvernement et services Grandes entreprises

### ***Observations, incidence et recommandations***

Une des premières étapes de la promotion de l'activité physique auprès des employés est la prestation de renseignements sur la santé et les avantages de l'activité physique. D'ailleurs, l'Organisation mondiale de la santé<sup>45</sup> estime que la prestation de renseignements devrait être le premier volet de tout programme de promotion de la santé. Toutefois, seulement 25 p. 100 à 32 p. 100 des employés canadiens indiquent que leur employeur leur offre des ateliers sur l'activité physique ou des renseignements sur l'endroit ou la façon de devenir plus actifs. Bien que le secteur public semble être le chef de file de ce type de soutien, seule la moitié des employeurs du secteur public offrent ce type de soutien. Parmi les moyens à utiliser, mentionnons des causeries sur la santé et le bien-être<sup>46</sup>; des cours, des ateliers, des conférences ou des discussions en groupes; des vidéos, des cyberdocuments, des livres, des dépliants sur l'activité physique pour accompagner les talons de paie et autres types de documents. Les documents promotionnels qui ont démontré leur efficacité sont ceux qui utilisent les théories contemporaines de modification du comportement et des organisations; établissent des liens entre le milieu de travail et le milieu communautaire; élargissent le profil des programmes pour intégrer la culture organisationnelle; et suscitent le soutien de la direction envers les modifications à la culture organisationnelle<sup>47</sup>. Ces documents sur la vie active au travail doivent comporter des renseignements brefs et pratiques et autres articles faciles à distribuer<sup>7</sup>. Par exemple, un titre du genre *La vie active et la gestion du stress* attirera probablement l'intérêt des employés. Dans une autre section du présent rapport, nous avons constaté que le stress préoccupait de nombreux employés canadiens. Les employeurs peuvent utiliser les renseignements du *Guide canadien d'activité physique*<sup>48</sup> et ceux offerts par le Conseil canadien de la santé et de la vie active au travail ([www.cchalw-ccsvat.ca](http://www.cchalw-ccsvat.ca)) qui constitue

un centre de documentation sur le sujet. Les affiches devraient être simples et humoristiques; relater une courte histoire; être souvent remplacées; et faire appel à des images et à un libellé de grande taille<sup>49</sup>. Selon les études, les cafétérias et les salons des employés sont les meilleurs endroits pour les afficher<sup>49</sup>.

Un bon moyen d'encourager l'adoption d'un mode de vie actif est la mise en œuvre d'une culture organisationnelle qui appuie les possibilités d'activités physiques au travail. Une étude réalisée en Alberta révèle que le soutien de la haute direction est essentiel pour financer des programmes et mettre en œuvre une culture organisationnelle qui apprécie et encourage un mode de vie actif<sup>7</sup>. Toutefois, selon le Conference Board du Canada<sup>36</sup>, les questions de santé au travail sont souvent absentes des priorités des cadres supérieurs. Selon le Conference Board du Canada, un sondage indique que 25 p. 100 des gestionnaires supérieurs du personnel estime que le bien-être et la gestion des handicaps ne sont pas des éléments importants d'une stratégie d'expansion des affaires et 33 p. 100 de plus ne les jugent que quelque peu importants. Notre analyse indique que les employés canadiens estiment que le soutien des employeurs envers l'activité physique est plutôt faible bien que la majorité de ces employés pensent qu'un milieu plus favorable les encouragerait à être plus actifs. D'ailleurs, la moitié des employés dépourvus de soutien pensent que le soutien de leur employeur les aiderait à devenir plus actifs tandis que près des trois quarts des employés qui bénéficient de soutien estiment qu'il les aide à être davantage actifs. Ceci démontre que la prestation de soutien au travail pourrait bien encourager les employés à trouver d'autres moyens d'être physiquement actifs dans leur vie quotidienne.

Les employés canadiens actifs sont plus nombreux à indiquer que leur employeur les soutient. Toutefois, cette constatation soulève plusieurs questions : Le soutien des employeurs encourage-t-il plus d'employés à être actifs? Les employés actifs ont-ils tendance à rechercher des employeurs qui favorisent l'activité physique? D'autres facteurs sont-ils en jeu? Toutefois, dans une section précédente du présent rapport, nous avons constaté que les possibilités d'activité physique au travail ne semblaient pas influencer la décision d'un employé d'*accepter* un poste en particulier mais que cette possibilité aidait les entreprises à *conserver* leurs employés. Cette constatation mérite d'être étudiée davantage.

Selon Buffet et Taylor<sup>50</sup>, 64 p. 100 des entreprises canadiennes offrent une forme ou une autre de programme de bien-être. Les principales raisons invoquées par ces entreprises sont que des employés en santé sont un avantage; elles souhaitent promouvoir un mode de vie sain; elles veulent réduire l'absentéisme et les coûts de leurs programmes d'avantages sociaux<sup>50</sup>. Parmi les obstacles perçus à l'égard des programmes existants, mentionnons le manque d'argent et de personnel; les coûts de la mise en œuvre; le manque de connaissances sur ces programmes; et les doutes sur les économies à réaliser. Pour aider les employeurs à favoriser davantage l'activité physique, on doit leur en démontrer les avantages. Plusieurs organismes ont réalisé des études et publié des documents en ce sens dont l'Agence de la santé publique du Canada ([www.phac/aspc.gc.ca/pau/uapcondition/physiqueau\\_travailindex.html](http://www.phac/aspc.gc.ca/pau/uapcondition/physiqueau_travailindex.html)), le Alberta Centre for Active Living ([www.centre4activeliving.ca/workplace](http://www.centre4activeliving.ca/workplace)) et le Conseil canadien de la santé et de la vie active au travail ([www.cchalw/ccsvat.ca/francaisindex.aro](http://www.cchalw/ccsvat.ca/francaisindex.aro)).

L'évaluation des programmes constitue un autre bon outil pour aider les gestionnaires à justifier leur existence. Pourtant, à l'heure actuelle, seul le quart des programmes de bien-être sont évalués<sup>50</sup>. Sans données pour étayer leurs succès, les cadres supérieurs auront de la difficulté à soutenir de tels programmes. Divers outils peuvent les aider à planifier, à mettre en œuvre et à évaluer leurs programmes d'activité physique au travail dont ceux mis au point par Buffet et Taylor<sup>51</sup> et par Plonitkoff *et al*<sup>52</sup>. Ces programmes permettent de cerner les besoins, d'élaborer un plan d'action, de colliger des données de base et de mesurer les progrès et l'atteinte des objectifs. Une fois que les employeurs auront cerné les besoins, ces outils facilitent l'élaboration de programmes pour y répondre.

Les grandes entreprises peuvent organiser des clubs de marche ou de course à l'heure du dîner; mettre sur pied des équipes sportives; offrir un service d'évaluation de la santé à tous ses employés avec un suivi pour les employés sédentaires; réserver un endroit sécuritaire pour

stationner les vélos; installer des douches et des casiers pour les employés; et réduire les primes et les franchises des régimes d'assurance collective pour les employés qui s'engagent à participer à des programmes particuliers de promotion de la santé et de prévention des maladies. Les petites entreprises auront de la difficulté à mettre en œuvre de pareilles mesures. On doit effectuer des recherches pour trouver une façon de regrouper les entreprises, soit en fonction de leur emplacement ou de leur secteur, pour qu'elles soient en mesure d'offrir de tels programmes. Quelque soit la taille de la entreprise, les dirigeants doivent démontrer leur soutien envers l'activité physique en participant à de telles activités et en donnant l'exemple.

Au delà du milieu de travail, les employeurs peuvent encourager leurs employés à participer à des programmes comme ÉtéActif et HiverActif, le Défi à l'entreprise, la Course Terry-Fox, des compétitions amicales entre entreprises et autres activités communautaires. Ils peuvent également commanditer des programmes d'activités physiques communautaires. Seul un tiers des employés qui reçoivent l'appui de leur employeur indique qu'ils peuvent participer à des activités physiques communautaires durant les heures de travail sans perte de salaire; somme toute un faible pourcentage de l'ensemble des employés canadiens. Il semble également que les employés de bureau ainsi que ceux qui travaillent dans le secteur des affaires et des finances ou dans le secteur public sont plus nombreux à bénéficier de ce type de soutien alors que les ouvriers et les gens de métier sont moins nombreux. Les employeurs ont l'occasion d'édifier l'esprit d'équipe et la cohésion de leurs employés en les encourageant à participer à de telles activités.

Pour édifier le soutien qu'ils offrent à tous leurs employés, les employeurs doivent les encourager à participer à des programmes d'activité physique, des clubs et autres activités communautaires. Par exemple, une fois qu'un comité formé pour planifier des activités récréatives aura acquis de l'expérience en la matière, la suite logique serait d'examiner le rôle global de l'activité physique au travail et s'assurer d'étudier les besoins des employés et d'y répondre. Pour ce faire, on doit élaborer, promouvoir et mettre en œuvre un programme d'activité physique et assurer la liaison avec la haute direction. Pour encourager l'intérêt et la participation des employés aux programmes et activités, on doit obtenir leur apport au moment de l'élaboration de l'organisation et de l'administration. Selon Hunt *et al.*, la participation des employés au processus de planification rehausse leur taux de participation aux activités<sup>53</sup>. Les employeurs doivent permettre aux employés qui se portent volontaires pour organiser des activités physiques ou siéger à des comités d'activité physique de le faire durant les heures de travail<sup>54</sup>.

Fait à souligner, les deux tiers des employeurs estiment que des mesures incitatives sont nécessaires pour encourager les employés à participer à des programmes de bien-être<sup>50</sup> et à des consultations thématiques<sup>49</sup> ont révélé que des mesures incitatives, des pedomètres et des compétitions amicales encourageraient l'utilisation des sentiers pédestres et autres. Toutefois, les données issues du *Sondage indicateur de l'activité physique en 2006* démontrent que les employés ne perçoivent qu'un faible soutien de la part des employeurs et qu'un peu plus de 10 p. 100 qui obtiennent le soutien de leur employeur reçoivent des récompenses ou d'autres formes de reconnaissance pour leurs réalisations en activité physique. Les employeurs, particulièrement ceux des secteurs privé et bénévole, ont de nombreuses occasions d'offrir des incitatifs, des récompenses ou la reconnaissance publique aux employés qui participent à des activités physiques. Par exemple, les employeurs peuvent créer un « prix de l'employé actif du mois »; s'assurer que les gestionnaires et les cadres encouragent verbalement les employés qui font de l'activité physique et les félicitent; et utiliser les moyens de communications internes (courriel et bulletins) pour mettre en valeur les employés qui participent à des activités physiques ou à des équipes sportives.

Enfin, les entreprises, sans égard à leur taille ou leur secteur d'activité, peuvent négocier des remises de groupes pour leurs employés. Le quart des employés indiquent que leur employeur offre des remises à l'inscription à des centres d'activité physique locaux bien que seul le tiers de

ces employés en profite réellement. Les employeurs peuvent soutenir une plus forte participation par divers moyens dont ceux que nous avons abordé précédemment (prêcher par l'exemple, offrir des horaires souples, des incitatifs et des récompenses, encourager les employés à participer à la planification et à l'évaluation des programmes et autres).